



Ce document a été mis en ligne par l'organisme [FormaV](#)®

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :

www.formav.co/explorer

Corrigé du sujet d'examen - BP Libraire - U40 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2006

Correction de l'épreuve Environnement économique, juridique et social de l'entreprise

BREVET PROFESSIONNEL LIBRAIRE

Épreuve E4, sous-épreuve U40

Session 2006

Durée : 1h30

Coefficient : 2

Correction des questions

1. Modifications du contrat de travail

Rappel de la question : Dans quel cas un salarié est-il obligé d'accepter une modification de son contrat de travail ?

Le salarié est obligé d'accepter une modification de son contrat de travail lorsque cette modification est imposée par une clause de mobilité, présente dans son contrat. Par ailleurs, si la modification concerne une modification légale ou d'ordre public (ex. changement de réglementation), le salarié n'a pas d'autre choix que d'autoriser cette modification.

Réponse : Lorsque la modification est prévue par une clause contractuelle ou s'inscrit dans le cadre légal.

2. Modification de l'organisation du contrat de travail

Rappel de la question : Qu'est-ce qu'une modification de l'organisation du contrat de travail ? Donnez un exemple.

Une modification de l'organisation du contrat de travail est un changement des conditions initialement convenues entre l'employeur et l'employé. Cela inclut des changements sur le lieu de travail, l'horaire ou le type de poste.

Exemple : La mutation d'un salarié d'une agence à une autre, comme le déplacement de Madame Verlaine de Versailles à Paris.

Réponse : C'est un changement des conditions convenues. Exemple : mutation de Versailles à Paris.

3. Transaction

a) En quoi consiste la transaction ?

Rappel de la question : Que permet la transaction et à quel moment peut-on l'envisager ?

La transaction est un accord par lequel les parties mettent fin à un litige ou à des incertitudes, souvent avant d'ester en justice. Elle peut être envisagée après un conflit, comme dans le cas de la contestation du

licenciement de Madame Verlaine.

Réponse : Elle permet de mettre fin à un litige. Peut être envisagée avant le jugement.

b) Différence avec un départ négocié

Rappel de la question : Quelle est précisément la différence avec un départ négocié ?

Un départ négocié est un accord spécifique par lequel un salarié et l'employeur s'accordent sur les modalités de la fin de son contrat de travail, souvent d'un commun accord, sans nécessairement passer par un conflit préalable.

Réponse : La transaction est générale, le départ négocié est spécifique à la fin du contrat.

c) Intérêt de la transaction

Rappel de la question : Quel est l'intérêt pour Madame Verlaine d'entamer une transaction ?

L'intérêt d'entamer une transaction pour Madame Verlaine serait d'obtenir une compensation financière tout en évitant les procédures judiciaires longues et coûteuses. Cela permettrait également de préserver des relations professionnelles.

Réponse : Obtenir une compensation sans passer par les tribunaux.

4. Étape obligatoire avant le Conseil de Prud'hommes

a) Nom de l'étape

Rappel de la question : Comment s'appelle cette étape ?

Cette étape s'appelle la conciliation. C'est une réunion entre les deux parties pour tenter de trouver un accord amiable avant de porter l'affaire au tribunal.

Réponse : Conciliation.

b) Issue de la conciliation

Rappel de la question : Quelle en a été l'issue pour Mme Verlaine ?

Dans le cas de Mme Verlaine, l'issue a été un échec, la conciliation ne permettant pas de trouver un accord.

Réponse : Échec de la conciliation.

c) Pourquoi ?

Rappel de la question : Pourquoi cette issue ?

Cela est dû au refus de Madame Verlaine d'accepter la modification de son lieu de travail, ce qui a évidemment rendu difficile la résolution amiable du conflit.

Réponse : Refus de Mme Verlaine d'accepter la mutation.

5. Procédure de licenciement

Rappel de la question : Rappelez les différentes étapes de la procédure de licenciement.

Les étapes de la procédure de licenciement incluent :

- Étape 1 : Convocation à un entretien préalable.
- Étape 2 : Réalisation de l'entretien).
- Étape 3 : Notification du licenciement par écrit.
- Étape 4 : Délai de préavis.

Réponse : 1. Convocation, 2. Entretien, 3. Notification écrite, 4. Délai de préavis.

6. Conditions pour recourir au CDD

Rappel de la question : Quelles sont les conditions exigées par la loi pour recourir au CDD ? Donnez des exemples.

Les conditions de recours au contrat à durée déterminée (CDD) incluent :

- Remplacement d'un salarié absent.
- Augmentation temporaire d'activité.
- Travaux saisonniers.

Il est important de respecter la forme légale du contrat et de justifier son utilisation par un motif précis.

Réponse : remplacements, augmentation temporaire d'activité, travaux saisonniers.

Conseils méthodologiques

1. Lisez attentivement chaque question pour bien comprendre ce qui est demandé.
2. Structurez vos réponses de manière claire : commencez par une définition si nécessaire, puis donnez des exemples.
3. Utilisez un vocabulaire juridique approprié et précisez les termes techniques.
4. Gardez un œil sur le temps pour ne pas passer trop de temps sur une seule question.
5. N'hésitez pas à faire des schémas ou des tableaux pour synthétiser vos idées, surtout pour les questions avec plusieurs points.

© FormaV EI. Tous droits réservés.

Propriété exclusive de FormaV. Toute reproduction ou diffusion interdite sans autorisation.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.